

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА

Соціально-психологічний факультет
Кафедра менеджменту і адміністрування

Допущено до захисту
зав. кафедри менеджменту і адміністрування
_____ к.е.н., доц. Карпюк О.А.

ДИПЛОМНА РОБОТА

на тему: "Лідерство в системі управління
підприємством"
(на матеріалах ПАТ КБ «Приватбанк»)

на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліст за спеціальністю
073 «Менеджмент»

Виконала

студентка 51 групи
спеціальності 073 Менеджмент

Олексенко Наталія Вікторівна

Науковий керівник

наук. ступінь, вчене звання
к.е.н., доцент Саух І.В

Рецензент

(посада)

(ПІБ)

Житомир 2017

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ І. ЛІДЕРСТВО В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ.....	5
1.1. Сутність поняття «лідерство», його ознаки та дослідження	5
1.2. Поняття формального та неформального лідера	17
1.3. Стили лідерства та дослідження міжособистісних зв'язків в колективі.....	25
РОЗДІЛ ІІ. ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ НА ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК».....	36
2.1. Характеристика ПАТ КБ «Приватбанк» як суб'єкта господарювання	36
2.2. Оцінка фінансово-економічної діяльності ПАТ КБ «Приватбанк».....	42
2.3. Використання соціометричного дослідження Я.Л. Морено на ПАТ КБ "Приватбанк".....	48
2.4. Охорона праці на ПАТ КБ "Приватбанк".....	58
РОЗДІЛ ІІІ. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛІДЕРСТВОМ НА ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК»	65
3.1. Пропозиції щодо поліпшення системи управління лідерством на ПАТ КБ «Приватбанк».....	65
3.2. Оцінка ефективності результатів психологічного тренінгу на ПАТ КБ «Приватбанк».....	68
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ.....	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	80
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Кожна діяльність спрямована на досягнення певних результатів та поставлених цілей. Особливо це є важливим фактором в управлінні великими підприємствами та товариствами. Людина, яка має вплив на працівників, повинна розробляти способи, а також прийому впливу на працівників, які будуть дієвими. Перед усім, дана людина стикається з вибором найоптимальних важелів управління та способів впровадження їх на своєму підприємстві.

Для досягнення завдань та цілей організації необхідно розробити правильний спосіб організації влади. Тому, без розумного та відповідального лідера це неможливо. Лідер – це людина, яка повинна задовольняти інтереси та потреби членів групи, не виходячи за межі права і цивільних норм, щоб не зробити своє оточення залежним від власних благодіянь.

Проблемами лідерства займалися такі вітчизняні вчені, як: І.Г. Столяр, Л.І. Уманський, Б.Д. Паригін, В.Г. Городяненко, А.І. Кравченко, М.О. Калмакан та ін. Серед зарубіжних соціологів і психологів: А.Філлей, Ч.Хенді, Р.Хаус, Р.Ліпіт, К.Левін, А.Корман, Дж.Френч, Е.Флейшман, М.Харріс, Д.Макгрегор та інші.

На практиці робота лідера полягає у використанні певних способів та прийомів впливу на працівників з метою досягнення місії та цілей організації. Вони спрямовуються на об'єкти управління (підрозділ, відділ та ін.), тобто на робітників, які здійснюють певну діяльність.

Сфера дії лідера має широкий спектр застосування. До неї відносять: групову динаміку, внутрішньогрупові та міжгрупові відносини, керування явищами та сторонами життя колективу. Вплив лідера формує певні групові цілі, ролі та певні характеристики, як: згуртованість, інтеграція, солідарність та ін.

Підсумовуючи вищесказане, можна відмітити, що проблема є актуальною на сьогоднішній день, тому це вплинуло на обрання даної теми дипломної роботи: «Лідерство в системі управління на ПАТ КБ «Приватбанк».

Об'єкт дослідження - Публічне акціонерне товариство комерційний банк «Приватбанк».

Предмет дослідження – лідерство в системі управління підприємством.

Гіпотеза заснована на припущенні про те, що для злагодженої роботи у колективі формальний і неформальний лідери мають позитивні взаємовідносини.

Мета дослідження: визначити особливості лідерства в системі управління на ПАТ КБ «Приватбанк».

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати наукову літературу з питань лідерства в системі управління.
2. Дослідити особливості діяльності ПАТ КБ «Приватбанк».
3. Спланувати соціальне дослідження для оцінювання міжособистісних стосунків у колективі.
4. Здійснити кількісний та якісний аналіз результатів дослідження.
5. Зробити висновок за результатами дослідження міжособистісних відносин. Підтвердити чи спростувати гіпотезу.

Методи дослідження. Для вирішення даних завдань було використано такі методи: теоретичний аналіз наукових джерел, діагностичний, спостереження, кількісна та якісна обробка даних.

Структура дослідження. Дана робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

Дипломна робота досліджувала одну з актуальних проблем сучасного управління в організації – лідерство в системі управління на ПАТ КБ «Приватбанк». Опрацювання літературних джерел дали змогу зробити такі висновки і узагальнення.

Для досягнення завдань та цілей організації необхідно розробити правильний спосіб організації влади, тому без розумного та відповідального лідера це неможливо. Лідер – це людина, яка повинна задовольняти інтереси та потреби членів групи, не виходячи за межі права і цивільних норм.

Проблемами лідерства займалися такі вітчизняні вчені, як І.Г.Столяр, Л.І. Уманський, Б.Д. Паригін, В.Г. Городяненко, А.І. Кравченко, М.О. Калмакан та ін., також багато зарубіжних соціологів і психологів.

За результатами дослідження ПАТ КБ «Приватбанк» сфера дії лідера має широкий спектр застосування. Нами віднесено: групову динаміку, внутрішньогрупові та міжгрупові відносини, керування явищами та сторонами життя колективу. Виявили, що вплив лідера формує певні групові цілі, ролі та певні характеристики, як: згуртованість, інтеграція, солідарність та ін.

В системі методів управління колективом ПАТ КБ «Приватбанк» важливе місце займає належний психологічний клімат. Формальний лідер, здійснює управління колективом, створює і постійно впливає на нього для того, щоб ефективно вирішувати завдання організації. Лідеру для ефективного застосування методів управління необхідно володіти інформацією про міжособистісні та групові стосунки в трудових колективах, здібності й риси характеру кожного працівника, психологічну сумісність членів колективу, їхні симпатії та антипатії, вплив стилю керівництва на морально-психологічний клімат у трудових колективах. Врахування всіх соціально-психологічних та індивідуальних особливостей працівників сприяє розвитку соціальних ресурсів організації, її можливостей, необхідних для ефективного виконання поточних завдань і досягнення її цілей.

Аналізуючи економіко-організаційну характеристику ПАТ КБ «Приватбанк» можна зробити висновок, що динаміку зміни активу балансу загалом можна назвати позитивною за рахунок збільшення валюти балансу та за рахунок прибуткових активів. Фінансову стійкість банківської установи можна оцінити задовільно. Також можна константувати про ділову активність банківської установи.

Однак, аналізуючи наявність і ефективність використання трудових ресурсів, можна зробити висновок, що чисельність працівників зменшується, порівнюючи період 2015 і 2016 рр.

Для вирішення та контролю з питань охорони праці в банківській установі утворено службу охорони праці згідно вимог чинного законодавства. З метою постійної перевірки знань охорони праці працівники постійно проходять інструктажі, навчання або перенавчання з цих питань. У ПАТ КБ "Приватбанк" створена система пожежної безпеки для подолання та попередження пожеж. Відділення обладнані необхідним протипожежним обладнанням згідно вимог і правил пожежної безпеки.

Ефективність системи управління лідерством підвищуємо шляхом застосування соціальних методів, задля досягнення цілей організації.

Проводячи методику «Соціометрія» Я.Л. Морено, ми дійшли до висновку, що відносини формального та неформального лідерів мають позитивний характер. Однак згуртованість колективу і в сфері «Робота» і в сфері «Дозвілля» має низький показник. За звичай низький показник групової згуртованості може свідчити про те, що в колективі існує високий рівень конфліктності та низький рівень довіри. Таким чином, для покращення роботи колективу ми здійснили психологічний тренінг «Покращення групової згуртованості в трудовому колективі». Даний тренінг був розрахований на три заняття. Кожне заняття тривалістю в 45 хвилин.

Після проведення тренінгу ми проаналізували результати та констатуємо позитивне підвищення рівня групової згуртованості. Простежуються позитивні зміни при аналізі структури міжособистісних зв'язків.

Можна виділити наступні напрями роботи формального лідера щодо більш ефективного використання методів управління персоналом:

1. Проведення психологічних тренінгів з керівним складом організації та працівників;
2. Створення і розвиток служби психологічної підтримки та допомоги персоналу, якій необхідно співпрацювати з керівництвом організації;
3. Мотивація і стимулювання персоналу до активної роботи;
4. Введення в частину корпоративної культури таких днів, як: «День етикету», «День ввічливості».

Взаємозв'язок між ефективністю організації та її соціально-психологічним кліматом - найважливіша проблема для керівників компаній, фірм. Тому так важливо знання найважливіших складових соціально-психологічного клімату лідерства. Сприятливий соціально-психологічний клімат - це підсумок систематичної роботи та заходів керівників, менеджерів, психологів і всіх співробітників організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Management and Organizational Behavior Classics. – S. 1., 1996.
2. Merton R.K. Sociological ambivalence and other essays. – The Free Press, London, 1976.
3. Yuki G., Falbe C. Influence Tactics. And Objectives in Upward Dounword and Lateral Influence. Attempts // Journal of Applied Psychology. – 75 (2). – P. 132 – 140.
4. Yuki G., Tracey B.I. Consequences Of Influence Tactics Used With Subordinates. Peers And The Boss // Journal of Applied Psychology. – 77 (4). – P. 525-535.
5. Агеев В.С. Межгрупповые взаимодействия: социально - психологические проблемы. - М.: Изд-во МГУ, 1990. - 240 с.
6. Андреева Г.М. Атрибутные процессы в условиях совместной деятельности. – М.: 1987.
7. Бородатий В.П., Крижко І.Д., Ягодзінський А.Й. Управління персоналом: Навч. посібник. – К.: ІЗМН, 2007. – 272 с.
8. Бурега В.В. Социально-адекватный менеджмент. В поисках новой парадигмы: Монография. – К.: Академия, 2001. – С. 46.
9. Вебер М. Избранные произведения: Пер. с нем. – М.: Прогресс, 1990. – С. 93.
10. Веснин В.Р. Основы менеджменту: Курс лекцій для студентів вищих навчальних закладів. - М., 2006.
11. Вечешивили А.Ш. Методические вопросы исследования малых социальных групп. – Тбилиси, 1978.
12. Выдай А. Лидерство и мотивация // Персонал. – К., 2000. - №3. – С. 81-85.
13. Галам С., Москвин С. Теория принятия коллективных решений в иерархических и неиерархических группах // Психологический журнал. – 1992. - №6. – С. 93-103.

14. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: Учебное пособие. – М.: 2001. - 584 с.
15. Гірняк О.М. Менеджмент: теоретичні основи і практикум: навч. посібник / О.М. Гірняк. – К.: Львів, - М.: 2003. – 336 с.
16. Головаха Е.И. Влияние малых групп на стиль личности // Стиль жизни личности. Теоретические и методологические проблемы. – К.: Наукова думка, 1982. – С. 307-327.
17. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. – К.: Наукова думка, 1988. – 142 с.
18. Головаха Є.І. Структура групової діяльності: соціально-психологічний аналіз. – К.: Наукова думка, 1982. – 139 с.
19. Горяинов В.П. Стереотипы современных руководителей // Социологические исследования. – 1992. - №4. – С. 46-51.
20. Данилик К.Е. Восприятие межличностных предпочтений в малой группе / Общение и оптимизация совместной деятельности. – М.: 1987.
21. Десев Л. Психология малых групп. Социальные иллюзии и проблемы. – М.: Прогресс, 1979. – 208 с.
22. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом / Под ред. С.А. Багрецова. – СПб., 1999.
23. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности. – М.: Изд-во МГУ, 1979. – 128 с.
24. Донцов А.И. Психология коллектива (Методологические проблемы исследования): Учеб. пособие. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1976. – 208 с.
25. Донченко Е.А. Потребление и развитие личности. – К.: Наукова думка, 1982. – 112 с.
26. Дуберман Ю.Е. Малые группы: структура и процессы // Социальная психология за рубежом. – Вып. 1. – М.: 1974. – С. 101-147.
27. Жуков В.І., Мімандусова Г.І., Привалов Ю.О. Сучасні проблеми соціально-трудових відносин в Україні: соціологічний аналіз. – К.: ІС НАНУ, 1999. – 158 с.

28. Журавлев А.Л. Социальная психология личности и малых групп: некоторые итоги исследования // Психологический журнал. – 1993. - №1. – С. 24-35.
29. Завадський І.С. Менеджмент: Management. - У 3т. - Т. 1-3-вид., доп. - К.: Вид-во Європ. ун-ту - 2001. – 542 с.
30. Ивченко Ж.Д. Социология труда и управления. – Запорожье: ЗМИ, 1993. – 231 с.
31. Казмиренко Э.А. Социальная организация организаций. – К.: 1993. – 384 с.
32. Козелецкий Ю. Психологическая теория решений. – М.: Прогресс, 1979. – 504 с.
33. Коломинский Я.С. Психология взаимоотношений в малых группах. – Минск: БГУ, 1976. – 350 с.
34. Кравченко А.И. Социология менеджмента. – М.: ЮНИТИ ДАНА, 1999. – С. 83.
35. Кредісов А.І., Панченко С.Г., Кредісов В.А. Менеджмент для керівників. - К.: Т-во "Знання", КОО, 2009. - 556с.
36. Кричевский Р.Л., Антонова Н.Б. Межличностная совместимость в малых группах. – М.:, 1980.
37. Кричевский Р.Л. Динамика группового лидерства // Вопросы психологии. – 1980. - №2. – С. 42-52.
38. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты. – М.: МГУ, 1991. – 206 с.
39. Кричевский Р.Л. Исследования малых групп в американской психологии // Вопросы психологии. – 1979. - №5. – С. 162-168.
40. Криевский Р.Л. Проблемы сплоченности малых групп в зарубежной социальной психологии // Вопросы психологии. – 1973. - №3. – С. 174-182.
41. Марковская И.М. Социометрические методы в психологии: Учебное пособие. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 1999. – 46 с.

42. Менеджмент в охороні здоров'я: структура та поведінка організацій охорони здоров'я: монографія / ред.: С. Шортел, А. Калюжний; пер. з англ. Л. Таратуха. – К.: Основи, 2008. – 560 с.

43. Морено Я.Л. Социометрия: экспериментальный метод и наука об обществе. – Издательство «Иностранной литературы», М.: 1958. – С. 263-285.

44. Мосійчук І.В., Горик-Чубатюк М.О. Роль трудового потенціалу в системі логістичних операцій/ Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Економічні науки : збірник наукових праць / за ред. проф. Івана Кіщак. — № 2 (7), грудень 2016. — Миколаїв : МНУ імені В. О. Сухомлинського, 2016. — С. 51-55

45. Москаленко В. В. Соціальна психологія. Підруч. Видання 2-ге, випр. та доп. – К.: Центр учб. літ. – 2008. – С. 594-595.

46. Немцов В. Д., Довгань Л. Є. Стратегічний менеджмент. - К.: ТОВ "УВПК" ЕксОб - 2001. - 560с.

47. Новиков В.В., Забродин Ю.М. Психологическое управление производственной организацией. - М.: 1991. – 197 с.

48. Обозов Н.Н. Психология малых групп и коллективов // Социальная психология. – Л.: ЛГУ, 1979. - 288 с.

49. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. – К.: Лыбидь, 1990. - 192 с.

50. Обозов Н.Н., Щепкин Г.В. Психология работы с людьми: Советы руководителю. – К.: Политиздат Украины. – 1990. – 205 с.

51. Огаренко В.М., Малахова Ж.Д. Соціологія малих груп. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. - 292 с.

52. Огаренко В.М., Малахова Ж.Д. Соціологія праці: Навчальний посібник. – Запоріжжя: ГУ «ЗІДМУ», 2001. - 306 с.

53. Орбан-Лембрик Л.С. Соціальна психологія. – К.: Либідь, 2006. – С. 114-156.

54. Офіційний сайт ПАТ КБ «Приватбанк». – Режим доступу: <https://privatbank.ua>

55. Петровский А.В. О некоторых феноменах межличностных отношений в коллективе / А.В. Петровский // Вопросы психологии. – 1976. - №3. – С. 16-26.
56. Полторак В.А. Маркетинговые исследования: методы и технологии. – Днепропетровск, 1998.
57. Полторак В.А. Социология. Основы социологии труда и управления. – Днепропетровск, 1992.
58. Пригожин А.И. Современная социология организаций. – К.: Наукова думка, 1995. – 257 с.
59. Про банки і банківську діяльність: Закон України № 2121-III від 07.12.2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2121-14>
60. Про Національний банк України: Закон України № 679-XIV від 20.05.1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/679-14>
61. Про охорону праці: Закон України № 2695-XII від 14.10.1992 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
62. Роцин С.К. Психология толпы: анализ прошлых исследований и проблемы сегодняшнего дня // Психологический журнал. – 1990. - №5. – С. 3-16.
63. Скібіцька Л.І., Дяченко Т.О. Організаційна культура та корпоративний імідж підприємства. Навчальний посібник. – К.: Освіта України, 2010. - 333 с.
64. Скібіцька Л.І. Лідерство та стиль роботи менеджера. Навчальний посібник. –К.: Центр учбової літератури, 2009. – 192 с.
65. Социология: Краткий тематический словарь / Под ред. Ю.Г. Волкова. – Ростов н/Д.: Феникс, 2001.
66. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб.: Питер, 2000. – 412 с.
67. Удальцова М.В. Социология управления: Учебное пособие. – М.: Новосибирск, 1998. - 144 с.

68. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: Учебное пособие для студентов вузов.— 2-е изд., перераб. и доп./ А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова.— М.: «Экзамен», 2005. - 416с.

69. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА, 1997. – 508 с.

70. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – Т. 1,2. – М.: 1986. – С.138.

71. Цандлер Е. Менеджмент малих і середніх підприємств. – К.: 1997.

72. Шаленко В.Н. Конфликты в трудовых коллективах. – М.: 1992. – С.525.

73. Шемігон О.І. Менеджмент фірми: Навч посіб. - Біла Церква.: Білоцерк. держ. агр. ун-т, 2004. - 213 с.

74. Шиманська В.В. Механізм управління туристичним комплексом України в умовах економічної безпеки [Текст] / В. В. Шиманська // Конкурентоспроможність в умовах глобалізації: реалії, проблеми та перспективи: Матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конфер. / За ред. Саух І. В. – Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2012. – С. 353 - 357.

75. Щербина В.В. Социология организаций // Социологические исследования. – 1998. - №8. – С. 116-124.

76. Якуба Е.А. Социальная активность специалиста: истоки, механизмы формирования. – К.: Наукова думка, 1983.